

# **HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**

## **ABSTRAK**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat Sarjana S-1 Psikologi



**Diajukan oleh:**

**DIANA NUR LESTARI**

**F.100 104 018**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2015**

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**

Disusun oleh :

**DIANA NUR LESTARI**

**F 100 104018**

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



**Achmad Dwityanto.O Spsi. Msi**

Tanggal **4** Maret 2015

# **HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**

Yang diajukan oleh :

**Diana Nur Lestari**

F 100104018

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

24 Maret 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

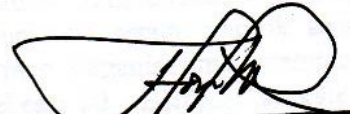
**Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si**



---

Penguji Pendamping I

**Drs. Soleh Amini, M.Si**



---

Penguji Pendamping II

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**



---

Surakarta, 24 Maret 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



**Fauzik, M.Si., Ph.D**

**ABSTRAKSI**  
**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN**  
**KOMITMEN ORGANISASI**

**Diana Nur Lestari**  
**Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si**  
[dnurlestari@yahoo.co.id](mailto:dnurlestari@yahoo.co.id)

**Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Komitmen Organisasi yang tinggi merupakan hal yang penting bagi setiap instansi atau perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diraih jika memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Hipotesis penelitian ini ada hubungan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi.

Subjek penelitian adalah semua pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magelang sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi artinya Semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Alat Pengumpul data menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan skala komitmen organisasi. Metode analisis data menggunakan *spearman rho*.

Berdasarkan hasil penelitian analisis korelasi spearman rho diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,617;  $p$  untuk 2 arah sebesar 0.000; ( $p < 0.01$ ) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai rerata empirik sebesar 168,46 dan rerata hipotetiknya sebesar 137,5. Komitmen Organisasinya mempunyai rerata empirik sebesar 60,19 dan rerata hipotetiknya sebesar 50. Berdasarkan kategori norma kualitas kehidupan kerja tergolong tinggi dan Komitmen Organisasi tergolong tinggi. Sumbangan efektif Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi. 39,6. Sehingga masih ada 60,4% yang di pengaruhi faktor lain

Kata kunci : *Kualitas Kehidupan Kerja , Komitmen Organisasi.*

## LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi pengelolaan sumber manusia yang baik menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan adalah komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi akan membentuk kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diharapkan mempunyai sikap komitmen organisasi yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang tinggi agar hasil kerjanya maksimal. Fenomena – fenomena yang muncul banyak pegawai Negeri sipil yang mangkir kerja.

Berdasarkan data hadir dari Dinas Peternakan dan Perikanan pada bulan September sampai

dengan desember 2015 ialah Pada bulan September masa kerja efektif 24 hari dinas luar 5 orang, cuti 1 orang dan ijin 3 orang, sakit 1 orang dan tanpa keterangan 1 orang. Pada bulan Oktober Masa efektif hari kerja 26 hari dinas luar 7 orang ,cuti 2 orang ,izin 5 orang,sakit 3 orang, tanpa keterangan 2 orang, Pada bulan November masa efektif kerja 25 hari dinas luar 12 orang, cuti 0 orang, ijin 9 orang, sakit 5 orang ,tanpa keterangan 1 orang. Pada bulan Desember masa efektif kerja 25 hari dinas luar 15 orang, cuti 9 Orang, izin 11 orang, sakit 4 orang tanpa keterangan 2 orang. Berdasarkan rekapitulasi kehadiran ditemukan selama 4 bulan pegawai yang tanpa keterangan berjumlah sebanyak 6 orang.

banyak pegawai negeri sipil yang mangkir kerja, memberikan

pelayanan kurang baik, Pada harian Republika (2014) sebanyak 72 pegawai negeri sipil mangkir kerja pada hari pertama setelah hari raya Muko idul fitri di kabupaten muko provinsi Bengkulu. Namun fenomena ini juga terjadi di Bantul Jawa Tengah sebanyak 145 pegawai tidak masuk. Pada era globalisasi pengelolaan sumber manusia yang baik menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan adalah komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi akan membentuk kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diharapkan mempunyai sikap komitmen organisasi yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang tinggi agar hasil kerjanya maksimal.

Namun kenyataannya banyak pegawai negeri sipil bekerja kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena – fenomena yang ada di dalam masyarakat kerja dengan berbagai alasan pada hari senin 28/5/2014. ( Sindo News, 2014 ).

Menurut harian Suara Merdeka (2010) terbukti bahwa 0,76 % PNS mangkir kerja atau abstein pada hari pertama masuk kerja setelah libur hari raya idul fitri. Kehadiran pegawai merupakan bentuk komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

Fenomena – fenomena yang muncul tidak hanya terjadi di Indonesia namun seluruh Indonesia. Padahal komitmen yang tinggi akan membentuk kualitas kehidupan yang tinggi. Namun komitmen organisasi yang memburuk akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seseorang.

Hipotesis Penelitian adalah ada hubungan positif antara Kualitas kehidupan Kerja dengan komitmen organisasi artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi .

Menurut Buchan (dalam Jati 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai penerimaan karyawan atas nilai –nilai organisasi (*identification*) ,kerlibatan secara psikologis (*Psychological Immersion*) dan Loyalitas (*Affection attachment*).Karyawan yang memiliki dorongan positif maka akan membela dan mempertahankan dalam organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi.

Mayer& Allen (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan

mengalami rasa kesatuan dengan organisasi komitmen organisasi adalah merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik affective commitment, continuance comitment dan normative comittment. Allen& Mayer (1990) membagi komitmen kerja tiga dimensi adalah

1. *Affective commitment* adalah keterikatan afektif secara emosional individu terhadap organisasi. Sehingga individu berkomitmen kuat dengan mengidentifikasi dirinya dengan terlibat menjadi anggota organisasi .
2. *Continuance comittment* adalah individu merasa untuk mempertimbangkan keuntungan dan kerugian bila ingin

meninggalkan perusahaan atau organisasi

### 3. *Normative Comittment*

keyakinan diri karyawan untuk wajib dan bertahan dalam organisasi. Karena adanya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini komitmen normative yang tinggi akan membuat karyawan bertahan dalam organisasi.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman dalam suatu pekerjaan dalam organisasi tersebut ( Safrizal dalam Jati 2013)

Kualitas kehidupan kerja persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan,kesempatan untuk

berkembang sebagai layaknya manusia. (Cascio dalam Jati 2013).

Kualitas kehidupan kerja menurut (Desler dalam Aryansyah dkk 2013) ialah suatu keadaan dirasakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi

Kehidupan kehidupan kerja pada karyawan ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota. (Ringgo dalam Jati 2013)

### Aspek Komitmen Organisasi

#### 1. Manajemen Partisipasi

Ialah Karyawan memperoleh kesempatan dalam berpartisipasi dalam organisasi dapat melakukan aktivitas yang relevan dalam aktivitas



pekerjaan di dalam pekerjaan pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

## 2. Lingkungan kerja yang baik sehat dan aman

Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan perusahaan yang berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.

## 3. Desain Pekerjaan

Menurut Grenberg dan Baron pekerjaan di desain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa

yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dan melakukan aktivitas kerja. Desain pekerjaan mempunyai spesifikasi *skill variety* artinya karyawan lebih ditekankan pada keahlian yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, *Task identity* karyawan melakukan pekerjaan secara bertahap sesuai prosedur kerja., *Task significance* pekerjaan di pandang sebagai suatu hal yang penting bagi pekerjaan, orang lain, *Autonomy* karyawan memiliki keluasaan untuk dapat mempertanggung jawabkan rancangan pekerjaan sampai pada hasil, *feedback* karyawan memperoleh umpan balik informasi mengenai kinerja.

4. Kesempatan Memperoleh pengembangan potensi diri  
Pegawai diberi kesempatan dalam pengembangan potensi diri dengan cara mengikuti pelatihan ( *training*), pemahaman nilai pekerjaan, , desain kerja sebagai pertimbangan penyelesaian tugas. dan mengambil hikmah atas kegagalan

#### 5. Penghargaan kerja

Yakni karyawan mendapatkan kesempatan untuk membangun atau meningkatkan *performance* sehingga menghindari kegagalan dan berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial dalam mencapai hasil atau prestasi.

### Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif . Subjek penelitian semua pegawai Dinas

Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magelang yang berjumlah 80 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan skala komitmen organisasi. Metode analisis data menggunakan *non parametric koerelasi sperman rho*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari analisis korelasi *spearman rho* diperoleh nilai koefesien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,617; p untuk 2 arah sebesar 0.000; ( $p < 0.01$ ). Artinya Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi artinya Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka

semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Hal ini sesuai penelitian Angelina yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan terhadap komitmen sebesar 42,6% dan 53,8% di pengaruhi faktor lain

. Sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 39,6% berarti masih ada 60,4% di pengaruhi oleh variabel lain .

Hasil analis dari variabel kualitas kehidupan kerja menyatakan rerata hipotetik 137,5 itu tergolong tinggi itu artinya subjek menilai kualitas kehidupan kerja mereka baik dan instansi terkait sudah dapat memenuhi kebutuhan subjek – kebutuhan subjek . Hasil analisis komitmen organisasi menyatakan rerata empiric 60,19 dan rerata

hipotetiknya 50 maka tergolong tinggi artinya subjek mempunyai komitmen organisasi yang baik dan optimal pada tempat kerja.

Dalam penelitian ini Kualitas Kehidupan Kerja pada lokasi penelitian ini tergolong kategori tinggi hal ini dipengaruhi diantaranya terdapat kesejahteraan yang memadai yaitu selain menerima gaji pokok juga mendapatkan tunjangan kesejahteraan dari Pemda dan kesempatan dalam megembangkan potensi diri tidak dibatasi yaitu karyawan dapat mengikuti diklat penjejangan dan mengikuti studi lanjut (S2). Lingkungan kerja pada lokasi penelitian tergolong kondusif hal ini terlihat pada tempat kerja yang asri. Hal ini mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan dapat mengembangkan potensi diri dan meraih prestasi.

Hal ini sesuai menurut Zin (2004) bahwa faktor Meningkatkan komitmen organisasi adalah perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan pekerjaan mereka

#### KESIMPULAN DAN SARAN

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi Kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi namun sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,617. Sig  $p=000$ . ( $p \leq 0,01$ )

2. Tingkat kualitas kehidupan kerja tergolong tinggi ini terlihat dari rerata empiriknya 168,5 dan rerata hipotetiknya 137,5
3. Tingkat komitmen organisasi tergolong tinggi berdasarkan rerata hipotetik 50 dan rerata empirik 60,19
4. Sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 38,07% . Hal ini berarti masih ada 61,93% variabel lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan analisis data diperoleh pembahasan yang telah di peroleh diatas . Peneliti memberikan sumbangan saran

1. Bagi pihak Dinas Peternakan dan Perikanan

Bagi Kepala Dinas Peternakan dan Perikanan dapat mempertahankan komitmen organisasi dengan memperhatikan aspek –aspek berikut

a. Manajemen Partisipasi

Kepala Dinas Peternakan dan Perikanan Kab Magelang dapat diharapkan memperkuat ikatan antar pegawai agar pegawai dapat berpartisipasi dalam kegiatan dinas atau di luar dinas contohnya menghimbau pegawai agar berperan aktif di kegiatan lapangan ataupun di kantor. Pegawai agar berperan aktif di lapangan perlu adanya pelatihan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya.

Misalnya pelatihan bembenihan ikan, pelatihan budidaya ternak. Dengan adanya keterampilan yang memadai maka pegawai akan dapat berperan dilapangan dan di dalam kantor.

b. Lingkungan kerja yang baik dan sehat

Kepala Dinas Peternakan dan Perikanan Kab Magelang diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, bersih dan keamanan pekerjaan yang terjamin . Contohnya Menyediakan fasilitas kerja memadai .

c. Desain pekerjaan

Kepala Dinas peternakan dan Perikanan di harapkan memperhatikan beban kerja setiap pegawai dan mendorong pegawai mempunyai perencanaan kerja mengembangkan potensi diri dan

keaktivitas misalnya ada pembagian kerja yang jelas pada setiap pegawai dan Setiap kegiatan pegawai di dorong untuk mengajukan pendapat dan membuat rencana pekerjaannya. Misalnya setiap pegawai di berikan buku kegiatan mereka selama di kantor dan pegawai menuliskan pekerjaan yang dilakukan selama di kantor.

d. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri

Kepala Dinas peternakan dan Perikanan memperhatikan sumber daya manusia yaitu kesempatan pegawai dalam mengembangkan potensi diri misalnya memberi kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat atau pelatihan guna mengembangkan kreativitas dalam pekerjaannya.

e. Penghargaan kerja

Kepala Dinas peternakan

dan Perikanan diharapkan memperhatikan Penghargaan kerja setiap pegawai misalnya bila pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan memuaskan pegawai dinas peternakan dan perikanan dapat memberikan pujian agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya memberikan bonus kepada pegawai yang rajin dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Bagi pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pada pegawai agar meningkatkan komitmen organisasi dengan memperhatikan aspek berikut.

a. Manajemen Partisipasi

Bagi Pegawai Dinas  
 Peternakan dan Perikanan  
 diharapkan mengikuti  
 kegiatan yang dilaksanakan  
 di dalam maupun di luar  
 dinas dan menjaga  
 kekompakan antar pegawai  
 Misalnya mengikuti  
 sosialisasi aktif di lapangan  
 dan berperan aktif di  
 kegiatan di dalam kantor

b. Lingkungan kerja yang baik  
 dan sehat

Bagi pegawai Dinas  
 Peternakan dan Perikanan  
 Kab Magelang diharapkan  
 berperan aktif menjaga  
 lingkungan agar tetap baik  
 dan sehat misalnya: tidak  
 membuang sampah  
 sembarangan dan menjaga  
 kebersihan.

c. Desain Pekerjaan

Bagi pegawai Dinas  
 Peternakan dan Perikanan  
 Kab Magelang diharapkan  
 Melakukan pekerjaan  
 dengan baik dan optimal  
 serta melakukan  
 perencanaan kerja agar  
 dapat meningkatkan mutu  
 pekerjaannya. Misalnya  
 pegawai dapat menuliskan  
 perencanaan kegiatan pada  
 buku keaktifan kemudian di  
 diskusikan dengan atasan .

d. Kesempatan memperoleh  
 pengembangan potensi diri

Bagi pegawai Dinas  
 Peternakan dan Perikanan  
 Kab Magelang diharapkan  
 dapat mengembangkan  
 potensi diri dan  
 mengembangkan kreativitas  
 dengan cara mengikuti

diklat atau pelatihan yang diadakan kantor

e. Penghargaan Kerja

Bagi pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kab Magelang diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal agar mendapatkan penghargaan dengan cara meningkatkan kinerja dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di Dinas.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat pada penelitian ini. Maka dapat menggunakan variabel lain dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi agar penelitian lebih mendalam.

4. Bagi Ilmuwan Psikologi

Bagi ilmuwan psikologi dapat sebagai sumbangan ilmu dan wacana pemikiran yang berminat tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi dan dapat menambah keilmuan pada bidang psikologi industri dan organisasi



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Mayer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(1): 1-18.
- Angelina, N. (2012 ). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara*. diakses tanggal 20 Desember 2014 pukul 15.00 wib
- Aryansyah, Imam. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas* 10 (1): 76-8.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan". *Jurnal Psikologi Universitas Diponogoro*, 3(1): 94-106.
- Jati, N. A. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional Hubungannya Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Kiat Bisnis* 5(2): 97-102.
- Zin, R. (2004). Perception of professional emgimers toward quality work life and organizational commitment case study . *Gajah Mada International Journal Bussiness* 6(3): 323- 324